

Sociaal statuut Samenwerkingsverband Regio Eindhoven 2013

Dit Sociaal Statuut heeft een werkingsduur voor de periode 1 januari 2013 tot 1 juli 2016. Het Dagelijks Bestuur van het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven heeft gezien zowel de interne als mede externe ontwikkelingen (vorming van RUD, takendiscussie, invoering flexibele netwerkstructuur, bezuinigingen) die van invloed zijn op het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven en als gevolg hiervan op de organisatie SRE en het personeel besloten tot het vaststellen van een Sociaal Statuut. Wanneer het Dagelijks Bestuur besluit tot het doorvoeren van een organisatiewijziging dan treedt vervolgens het sociaal statuut in werking. Wanneer de nieuwe plaatsingsbesluiten naar de ambtenaren zijn verstuurd eindigt de organisatiewijziging en dus ook de werking van het sociaal statuut met inachtneming en toepassing van de genoemde periodes en rechten en plichten tussen werkgever en ambtenaar die in het sociaal statuut zijn opgenomen en gekoppeld zijn aan de plaatsing als resultante van de doorlopen organisatiewijziging.

Doel van het sociaal statuut is om in geval van een organisatiewijziging, welke gevolgen heeft voor de ambtenaren van het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven, duidelijkheid te hebben over: A. de spelregels die het bestuur, het management en adviseurs moeten volgen bij de organisatiewijziging; B. de eventuele gevolgen van de organisatiewijziging voor de rechtspositie van de ambtenaren; C. een zorgvuldige procedure met voldoende inspraakmogelijkheden voor de ambtenaren.

In hoofdstuk 5 is aansluiting gezocht bij het principe-akkoord CAO van 20 april 2012. De uitwerking van dit principe-akkoord zal met name plaatsvinden in hoofdstuk 10d CAR. Die wijzigingen zullen ingaan per 1 januari 2013. Indien blijkt dat de in hoofdstuk 10d CAR op te nemen artikelen gunstiger zijn voor ambtenaren of dwingend gelden (d.w.z. CAR-bepalingen zijn, waarvan op lokaal niveau niet afgeweken kan worden), zullen de betreffende artikelen in hoofdstuk 10d CAR gelden in plaats van het betreffende artikel van hoofdstuk 5 van het Sociaal Statuut.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

Afspiegelingsbeginsel: ontslagenen worden gespreid over werknemers in verschillende leeftijdscategorieën. Binnen een uitwisselbare functie per dienst is een indeling in leeftijdscategorieën en worden de werknemers met het kortste dienstverband vervolgens het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht.

Ambtenaar: de ambtenaar volgens artikel 1 van de Ambtenarenwet, die werkzaam is bij het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven.

Belangstellingsregistratie: formulier waarop ambtenaren hun voorkeur voor bepaalde functies kenbaar kunnen maken als bedoeld in artikel 4:4.

Bevoegd gezag: de portefeuillehouder Personeel of de Directeur van Dienst die - ieder afzonderlijk - bij gelegenheid van vaststelling van dit Sociaal Statuut door het Dagelijks Bestuur zijn gemandateerd om namens dat bestuur bevoegdheden uit te oefenen in het kader van een organisatiewijziging.

Boventallig: plaatsing van een ambtenaar boven de in de organisatiewijziging vastgestelde formatie in verband met het (nog) niet geplaatst zijn of geplaatst worden in een passende dan wel geschikte functie.

Bezoldigingsregeling: de door het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven vastgestelde spelregels omtrent het toekennen van de bezoldiging.

Bezwarencommissie: onafhankelijke adviescommissie voor bezwaarschriften die belast is met de behandeling van de bij het Dagelijks Bestuur ingediende bezwaren.

CAR: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten.

Dagelijks Bestuur: het dagelijks Bestuur van het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven.

Diensttijd: de onafgebroken periode waarin de ambtenaar werkzaam is bij het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven en diens rechtsvoorgangers.

Functie: het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar op grond van zijn (generieke) functiebeschrijving verricht.

Flankerend beleid: het streven om de personele gevolgen van de organisatiewijziging zoveel mogelijk op te vangen via in-, door- en uitstroombevorderende maatregelen.

Formatieplan: een overzicht van alle functies in de nieuwe organisatie, zoals bedoeld in artikel 4.2.

Gelijke functie: een functie die in de wezenlijke functiebestanddelen niet veranderd is.

Geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen. Tenzij redenen van zeer dringend dienstbelang dat niet toelaten, geldt dat de ambtenaar in die functie wordt geplaatst met een betrekkingssomvang die gelijk is aan de

betrekkingsomvang van de ambtenaar voorafgaande aan de organisatiewijziging. Er zijn bij plaatsing op een geschikte functie geen gevolgen voor de bezoldiging en de bezoldigingsperspectieven van de ambtenaar.

GO: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR.

Herplaatsingskandidaat: de ambtenaar die als zodanig is aangewezen omdat voorzienbaar zijn functie als gevolg van een veranderingstraject opgeheven gaat worden of in mindere aantallen terug gaat komen en die tezamen met het Dagelijks Bestuur gedurende de herplaatsings- en re- integratieperiode alle inspanningen erop richt om werk te vinden, in beginsel binnen maar eventueel ook buiten de organisatie.

OR: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden.

Organisatiewijziging: wijziging van taken, inrichting en omvang van het Samenwerkingsverband, één of meer diensten of dienstonderdelen, waaraan personele consequenties zijn verbonden.

Passende functie: een functie die als passend kan worden beschouwd gelet op de beschikbare kennis en kunde van de ambtenaar dan wel indien de ambtenaar naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur zich die kennis en kunde binnen een periode van 2 jaar middels om-, her- of bijscholing of door ervaring eigen kan maken, en welke redelijkerwijs kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van dezelfde functionele schaal als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus lager zijn dan de oude functie. Tenzij redenen van zeer dringend dienstbelang dat niet toelaten, geldt dat de ambtenaar in die functie wordt geplaatst met een betrekkingsomvang die tenminste gelijk is aan de betrekkingsomvang van de ambtenaar voorafgaande aan de organisatiewijziging.

Personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaar.

Plaatsingsbesluit: nadat het plaatsingsplan is vastgesteld, wordt de ambtenaar zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van het voor bezwaar en beroep vatbare definitieve besluit tot plaatsing. Daarbij wordt zo nodig aangegeven op welke termijn de plaatsing zal plaatsvinden, onder welke voorwaarden en welke maatregelen van toepassing zijn. Bij het nemen van een plaatsingsbesluit wordt de ambtenaar gelijktijdig uit zijn oorspronkelijke functie ontheven. Onder het begrip plaatsingsbesluit wordt nadrukkelijk ook begrepen het besluit waarbij de ambtenaar als herplaatsingskandidaat wordt aangewezen.

Plaatsingscommissie: adviescommissie die het Dagelijks Bestuur adviseert omtrent het concept plaatsingsplan.

Plaatsingsplan: het overzicht van alle functies in de nieuwe organisatie waarbij is aangegeven door welke ambtenaren deze functies vervuld zullen worden.

Privatisering: organisatiewijziging die het gevolg is van een verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde privaatrechtelijke partij.

Publiekrechtelijke taakoverheveling: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.

Re-integratieperiode: de periode zoals nader aangeduid in hoofdstuk 10d van de CAR en die volgt op de herplaatsperiode. Omdat in de CAR zoals die per 1 januari 2013 luidt, gesproken wordt van een Van Werk Naar Werk Traject wordt bij hantering van het begrip Re-integratieperiode in dit sociaal statuut, de toevoeging "c.q. van Werk naar Werk" gebruikt.

Salaris: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR.

Salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar inclusief – voor zover van toepassing - de voor hem geldende uitloopschaal en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.

Sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

Uitgangsspositie: per ambtenaar informatie over diens huidige functie inclusief inschaling, takenpakket, overige werkervaring en opleiding, type dienstverband en omvang, leeftijd en anciënniteit.

Uitwisselbare functie: een functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig. Deze uitwisseling geldt per dienst.

Volgfunctie: indien de functie van de werknemer terugkeert in het nieuwe functie- en formatieplan van het dienst is sprake van een volgfunctie.

VWNW traject: het traject dat beschreven is in hoofdstuk 10d van de CAR zoals dat luidt per 1 januari 2013.

Werkgever: het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven.

Artikel 1:2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen zoals beschreven in artikel 1:1 van dit Sociaal Statuut.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Het Dagelijks Bestuur is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

Artikel 1.4 Bevoegdheid tot het nemen van overige besluiten

1. Het Dagelijks Bestuur is bevoegd tot het nemen van besluiten in verband met een wijziging van de ambtelijke organisatie en die voortvloeien uit het besluit als bedoeld in artikel 1:3.
2. Het Dagelijks Bestuur kan de bevoegdheden als bedoeld in het eerste lid mandateren aan de verantwoordelijk portefeuillehouder en directeur. Voor zover in dit Sociaal Statuut gesproken wordt van het bevoegde gezag in plaats van het Dagelijks Bestuur, moet ervan uit worden gegaan dat mandatering heeft plaatsgevonden bij gelegenheid van vaststelling van dit Sociaal Statuut.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen bij voorgenomen organisatiewijzigingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de OR, het GO en de betrokken ambtenaren hier gelijktijdig in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de OR zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de OR worden zoveel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij alsmede het GO tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de OR om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Als het GO van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een Sociaal Plan opgesteld. Over dit Sociaal Plan moet in het GO overeenstemming worden bereikt.
2. De leden van het GO kunnen tussentijds bijeen worden geroepen wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de OR schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.
2. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.
3. In de adviesaanvraag wordt in ieder geval vermeld dat de personele gevolgen mede tot uitdrukking komen in een functieboek, waarin de status van de functies als volgt worden aangegeven:
 - A. een functie die ongewijzigd en in gelijke functieomvang in de nieuwe organisatie terugkeert;
 - B. een functie die ongewijzigd in de nieuwe organisatie terugkeert, maar waarvan de formatieomvang vermindert;
 - C. een functie die in de nieuwe organisatie niet terugkeert;
 - D. een functie die nieuw in de organisatie voorkomt.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen OR en GO

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en de afgevaardigde leden van de vakbonden geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.

Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk en tegelijkertijd meegedeeld aan het GO, de OR en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de OR, zal het Dagelijks Bestuur dit duidelijk motiveren. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de OR van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, lid 6, van de Wet op de Ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij organisatiewijziging

Artikel 3:1 Werkgelegenheid bij organisatiewijziging

De werkgever zal zich inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken. Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van een organisatiewijziging voor de periode van vijf jaar die ingaat vanaf de ontvangst van het plaatsingsbesluit door de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:9 van dit sociaal statuut. Deze vijf jaar beslaat een herplaatsingsperiode van 3 jaar gevolgd door een re-integratieperiode c.q. het Van Werk Naar Werk traject van 2 jaar.

Artikel 3.2 Mens volgt functie

De ambtenaar zal binnen de nieuwe organisatie zoveel mogelijk de functie blijven vervullen die hij voor de organisatiewijziging ook vervulde (mens volgt functie).

Artikel 3.3 Uitwisselbare functies

Naar gelang het type functie, kan onder een functie ook worden verstaan een groep van uitwisselbare, vergelijkbare en gelijkwaardige functies.

Artikel 3.4 Informatieplicht

Het Dagelijks Bestuur informeert de ambtenaren binnen de organisatie voortdurend zo volledig mogelijk en in een zo vroeg mogelijk stadium over ontwikkelingen en mogelijkheden, al dan niet via Intranet en onverlet de informatieverplichtingen aan OR en GO.

Artikel 3.5 Zienswijzen

Besluiten ten aanzien van de individuele ambtenaar worden niet eerder genomen dan nadat de ambtenaar, indien hij dat wenst, is gehoord en daarbij zijn zienswijze kenbaar heeft kunnen maken.

Artikel 3.6 Coöperatie

Coöperatie geldt voor de ambtenaren als uitgangspunt, waaronder verstaan dient te worden dat de ambtenaar erop kan rekenen dat alle inspanningen van het Dagelijks Bestuur gericht zijn op werkbehoud. De ambtenaar stelt zich daarbij flexibel op zodat het Dagelijks Bestuur aan deze inspanningsverplichting invulling kan geven.

Hoofdstuk 4 Procedure tot en met plaatsingsplan.

Artikel 4:1 Organisatieplan

1. Het bevoegde gezag stelt een organisatieplan op waarin aandacht wordt besteed aan de volgende onderwerpen:
 - hoe de organisatiedoelstellingen dienen te worden gerealiseerd;
 - hoofdlijnen nieuwe organogram;
 - formatieve/personele gevolgen;
2. Het organisatieplan wordt voor advies voorgelegd aan de OR. Na ontvangst van het advies en eventuele aanpassing besluit het bevoegd gezag tot vaststelling van het organisatieplan en implementatie van de conclusies.

Artikel 4:2 Formatieplan

1. Op basis van het organisatieplan, stelt het bevoegde gezag een formatieplan op met daarin de gewenste organisatiestructuur van de dienst.
2. Het formatieplan bevat tevens een duidelijk en transparant inzicht in de personele opbouw van de dienst; in het plan wordt aangegeven hoeveel mensen/formatie van welk werk – en/of denkniveau nodig zijn om de doelstellingen als genoemd in het organisatieplan te kunnen realiseren.
3. Het formatieplan bevat als derde onderdeel een overzicht van de dekking van de kosten van de nieuwe organisatie.
4. Het conceptformatieplan wordt ter overeenstemming aangeboden aan het GO. Vervolgens wordt het formatieplan door het Dagelijks Bestuur vastgesteld.

Artikel 4:3 Functieboek

1. Tegelijkertijd met het formatieplan stelt het bevoegde gezag op basis van dat plan een functieboek vast. Dat functieboek bevat:
 - een organogram van de dienst;
 - de grondslagen dan wel vastgestelde functiebeschrijvingen van de betreffende functies;
 - de omvang van de betreffende functies;

- de inschalingen van de betreffende functies;
 - een zogeheten was-wordt-lijst waarin vastgelegd is welke status een functie krijgt als bedoeld in artikel 2:4, lid 3.
2. Het functieboek wordt zo spoedig mogelijk na vaststelling bekend gemaakt door toezending aan de ambtenaren.

Artikel 4:4 Belangstellendenregistratie

1. Bij de bekendmaking van het functieboek ontvangt de ambtenaar een belangstellingsregistratieformulier.
2. Op het belangstellingsregistratieformulier geeft de ambtenaar aan de plaatsingscommissie zijn voorkeur aan voor een of meerdere functies uit het functieboek en de overige voor de plaatsingsprocedure relevante factoren.
3. De ambtenaar kan instemmen met de plaatsing in de volgfunctie en/of zijn voorkeur aangeven voor een andere functie uit het functieboek. Als een ambtenaar instemt met plaatsing in de volgfunctie, dient hij tevens een tweede voorkeur op te geven voor de situatie dat hij niet in de volgfunctie geplaatst kan worden.

Artikel 4:5 Plaatsingscommissie

1. Het Dagelijks Bestuur stelt een plaatsingscommissie in die tot taak heeft het concept-plaatsingsplan op te stellen.
2. De plaatsingscommissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de dienst, een vertegenwoordiger namens de werknemersdelegatie in het GO, niet werkzaam zijnde bij het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven en een onafhankelijk voorzitter benoemd door het Dagelijks Bestuur op voordracht van beide leden van de commissie in gezamenlijkheid.
3. De plaatsingscommissie wordt ondersteund door een vaste ambtelijk secretaris en een vaste vervanger. Deze secretaris is geen lid van de commissie en heeft derhalve geen stemrecht.
4. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn besloten en vinden slechts plaats indien alle leden en de (plaatsvervangende) secretaris aanwezig zijn.
5. De plaatsingscommissie draagt zorg voor een schriftelijk en gemotiveerd concept plaatsingsplan ten behoeve van het Dagelijks Bestuur.

Artikel 4:6 Werkwijze plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie ontvangt schriftelijk van de werkgever:
 - a. het functieboek zoals beschreven in artikel 4:3;
 - b. per ambtenaar informatie over dienst huidige functie inclusief inschaling, takenpakket, overige werkervaring en opleiding, type dienstverband, leeftijd en anciënniteit (de uitgangspositie per ambtenaar);
 - c. het formulier belangstellingsregistratie van de betrokken ambtenaar.
2. De plaatsingscommissie heeft het recht tot:
 - a. het horen van ambtenaren;
 - b. het horen van informanten; de betrokken ambtenaar dient hier vooraf over te worden geïnformeerd. Hij wordt hierbij in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze over de ingewonnen inlichtingen kenbaar te maken;
3. De plaatsingscommissie verzamelt alle gegevens en stelt op basis hiervan een concept-plaatsingsplan op over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren met inachtneming van de hierna omschreven voorkeursvolgorde.
4. Alle betrokken ambtenaren op wie de herplaatsing van toepassing is, kunnen worden gehoord.
5. De plaatsingscommissie adviseert het Dagelijks Bestuur middels het concept plaatsingsplan.
6. Het Dagelijks Bestuur stelt de betrokken ambtenaren op de hoogte van het voorgenomen plaatsingsbesluit.

Artikel 4:7 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

1. De ambtenaar die een ongewijzigde functie vervult wordt in het concept plaatsingsplan voorlopig geplaatst op zijn eigen, ongewijzigde functie.
2. De ambtenaar die een ongewijzigde functie vervult waarvan de formatieomvang vermindert, wordt geplaatst aan de hand van de volgende prioriteitsvolgorde:
 - a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, takenpakket, beoordelingsgesprekken en, in geval van gelijke geschiktheid, geschiktheidstesten;
 - b. de diensttijd van de ambtenaar bij het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven;

- c. de leeftijd van de ambtenaar;
 - d. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
 - e. het type dienstverband van de ambtenaar.
3. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en gecertificeerde testen die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in lid 2a. De kosten van eventuele testen zijn voor rekening van de werkgever.
 4. Indien toepassing van de in tweede lid genoemde criteria leidt tot een onevenredige vertegenwoordiging van een bepaalde leeftijdscategorie waardoor het dienstbelang kan worden geschaad, geldt het afspiegelingsbeginsel. Daarbij wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging vanuit de volgende leeftijdsklassen:
 - a. 20 tot en met 25 jaar
 - b. 26 tot en met 35 jaar
 - c. 36 tot en met 45 jaar
 - d. 46 tot en met 55 jaar
 - e. 56 jaar en ouder.
 5. Nadat de procedure zoals beschreven in lid 1 tot en met 4 is afgewerkt, worden de ambtenaren die nog niet zijn geplaatst in het concept-plaatsingsplan, op een passende functie geplaatst op basis van de geschiktheid van de ambtenaren zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, functioneringsgesprekken en beoordelingen, persoonlijke prestatieplannen, eventuele assessment of een andere geschiktheidstest. In eerste instantie wordt de mogelijkheid van plaatsing op een passende functie op hetzelfde of hoger functieniveau onderzocht. Is zo'n functie niet beschikbaar, dan wordt er gezocht naar een passende functie een niveau lager. Indien dat ook niet mogelijk blijkt, wordt er gezocht naar een passende functie nog een niveau lager.
 6. De ambtenaar kan op basis van vrijwilligheid geplaatst worden op een functie die hem en het bevoegde gezag geschikt lijkt.

Artikel 4:8 Bedenkingen tegen het voorgenomen plaatsingsadvies

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit van het Dagelijks Bestuur ten aanzien van de plaatsing kan hij deze binnen 14 dagen, schriftelijk en gemotiveerd, indienen bij het Dagelijks Bestuur.
2. De ambtenaar kan tegelijk met het indienen van zijn bedenkingen verzoeken om mondeling te worden gehoord door de vertegenwoordiging van het Dagelijks Bestuur. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal worden gehoord. Van de hoorzitting wordt een schriftelijk verslag opgemaakt.
3. Hierna wordt het voorgenomen concept plaatsingsplan, inclusief de adviezen inzake de ingediende bedenkingen, ingediend bij het Dagelijks Bestuur.

Artikel 4:9 Plaatsingsbesluiten

1. Op voordracht van de plaatsingscommissie neemt het Dagelijks Bestuur het besluit tot plaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
2. Ook de ambtenaar voor wie in de plaatsingsprocedure geen ongewijzigde, passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk geïnformeerd over zijn status. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend. In het kader van dit sociaal statuut wordt ook deze statusaanduiding aangemerkt als een plaatsingsbesluit.
3. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met in achtname van de plaatsingsprocedure is toegewezen te aanvaarden.

Artikel 4:10 Bezwarenprocedure

1. De ambtenaar kan, conform de Algemene Wet Bestuursrecht, bezwaar en beroep aantekenen tegen het besluit van het Dagelijks Bestuur zoals bedoeld in artikel 4:9, lid 1 en 2.
2. Binnen een periode van 6 weken na ontvangst van het definitieve plaatsingsbesluit dient de ambtenaar een met redenen omkleed bezwaar in te dienen bij het Dagelijks Bestuur. Het Dagelijks Bestuur stuurt de ambtenaar een ontvangstbevestiging en stelt het bezwaarschrift voor advies in handen van de bezwarencommissie.
3. Indien de ambtenaar door de bezwarencommissie wordt uitgenodigd om te worden gehoord heeft hij het recht zich bij te laten staan door een raadsman.

Hoofdstuk 5 Herplaatsing en re-integratie. Algemeen

Artikel 5:1 Herplaatsing en/of re-integratie

Als het aanbieden van een passende functie in het plaatsingsplan niet mogelijk is en de ambtenaar geen plaatsing op een geschikte functie wenst, wordt de ambtenaar boventallig verklaard en aangewezen als herplaatsingskandidaat. De ambtenaar behoudt deze status gedurende zowel de herplaatsings- als de re-integratieperiode c.q. het Van Werk Naar Werk-traject.

De werkgever en de ambtenaar doen al hetgeen redelijkerwijs mogelijk is om een nieuwe functie of werkring te vinden om te voorkomen dat de ambtenaar werkloos wordt.

Gedurende de herplaatsingsperiode zal de nadruk doorgaans liggen op plaatsing binnen het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven en gedurende de daarop volgende re-integratieperiode op plaatsing buiten het samenwerkingsverband.

De positie van de ambtenaar als herplaatsingskandidaat eindigt:

- a. als de ambtenaar wordt geplaatst in een passende functie;
- b. als de ambtenaar op diens verzoek wordt geplaatst op een geschikte functie;
- c. na het verstrijken van de re-integratieperiode c.q. het Van Werk Naar Werk Traject;
- d. in geval de ambtenaar zijn verplichtingen in het kader van de herplaatsing en/of re-integratie niet nakomt.

Artikel 5:2 Verplichtingen werkgever

De werkgever heeft de navolgende verplichtingen.

- a. De werkgever is gehouden zich in te spannen om de ambtenaar te begeleiden naar een interne of externe passende functie.
- b. De werkgever is gehouden om de ambtenaar te plaatsen op een interne passende functie indien en zodra deze gedurende de herplaatsingsperiode of re-integratieperiode vacant komt.
- c. De werkgever stelt gedurende de herplaatsingsperiode in overleg met de ambtenaar een Plan van Aanpak op conform hetgeen in artikel 5:6 is vastgelegd.
- d. De werkgever stelt uiterlijk 3 maanden na aanvang van de re-integratieperiode als c.q. het Van Werk Naar Werk Traject bedoeld in hoofdstuk 10 van de CAR-periode een VWNW- contract op.
- e. De werkgever is verplicht om uitvoering te geven aan de inhoud van het VWNW-contract.

Artikel 5:3 Verplichtingen ambtenaar

De ambtenaar heeft de navolgende verplichtingen.

- a. De ambtenaar is gehouden om een passende dienstbetrekking binnen of buiten de organisatie te aanvaarden.
- b. De ambtenaar is gedurende de herplaatsingsperiode en de re-integratieperiode c.q. het Van Werk Naar Werk Traject gehouden om een plaatsing in een passende interne functie te aanvaarden.
- c. De ambtenaar is verplicht om uitvoering te geven aan de inhoud van het opgestelde Plan van Aanpak respectievelijk VWNW contract .
- d. De ambtenaar is verplicht gedurende een herplaatsingsperiode en de re-integratieperiode c.q. het Van Werk Naar Werk Traject aangeboden tijdelijke werkzaamheden binnen de organisatie uit te voeren die hem kunnen worden opgelegd.
- e. De ambtenaar is verplicht gedurende de re-integratieperiode c.q. het Van Werk Naar Werk Traject een passende dienstbetrekking en passende tijdelijke werkzaamheden te aanvaarden buiten de organisatie.

Artikel 5:4 Sancties

- 1 Indien de ambtenaar zijn verplichtingen uit het Plan van Aanpak niet nakomt, kan het bevoegd gezag gedurende de herplaatsingsperiode beslissen dat ontslag verleend wordt onder toepassing van artikel 8:3 van de CAR. In dat geval eindigt de herplaatsingsperiode als bedoeld in artikel 5.5 voortijdig.
- 2 Indien de werkgever zijn verplichtingen ter zake van de re-integratie niet nakomt, wordt de re-integratieperiode c.q. het Van Werk Naar Werk Traject ex artikel 10d:5 van de CAR verlengd met een periode , zoals aangegeven in hoofdstuk 10 d van de CAR.
- 3 Indien de ambtenaar zijn verplichtingen die zijn opgenomen in het VWNW re-integratieplan niet nakomt, kan de re-integratieperiode c.q. het Van Werk Naar Werk Traject eerder eindigen. Het ontslag kan dan direct ingaan.

Herplaatsing

Artikel 5:5 Herplaatsingperiode

De herplaatsingperiode duurt maximaal drie jaar en vangt aan op de dag dat de ambtenaar het besluit ontvangt tot boventaligheidverklaring en aanwijzing als herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 4:9 lid 2.

Artikel 5:6 Plan van Aanpak

1. Een door het bevoegde gezag aangewezen functionaris en de ambtenaar stellen samen het Plan van Aanpak op binnen een maand na de ingangsdatum van het plaatsingsbesluit. Indien binnen een maand geen overeenstemming bereikt wordt over het Plan van Aanpak, stelt het bevoegde gezag het Plan van Aanpak eenzijdig vast.
1. Het Plan van Aanpak bevat een samenhangend pakket aan afspraken over voorzieningen en te ondernemen acties om de ambtenaar te begeleiden naar ander werk, in beginsel binnen maar eventueel ook buiten de organisatie.
2. In het Plan van Aanpak staan afspraken over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het Plan van Aanpak. De kosten voor deze activiteiten komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven.

Re-integratie: Van Werk Naar Werk

Artikel 5:7 Re-integratieperiode c.q. het Van Werk Naar Werk Traject

1. Indien de ambtenaar gedurende de herplaatsingperiode niet is geplaatst in een andere functie binnen of buiten de organisatie, wordt een begin gemaakt met de re-integratieperiode c.q. het VWNW traject.
2. De re-integratieperiode c.q. het VWNW traject heeft een nominale duur van twee jaar, gerekend vanaf de datum van ontvangst van de schriftelijke mededeling van het bevoegd gezag dat de herplaatsingperiode is geëindigd en de ambtenaar in een VWNW traject wordt geplaatst.
3. Indien het VWNW traject niet eerder is geëindigd en indien niet besloten wordt tot verlenging wordt de medewerker na 21 maanden in kennis gesteld van het (voorgenomen) ontslagbesluit. Dit ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de VWNW periode van 2 jaar, tenzij is besloten tot verlenging.
4. Indien voor de ambtenaar op basis van hoofdstuk 10d CAR geen VWNW periode geldt, wordt hij ontslagen zonder inachtneming van het geen in het derde lid vermeld is.

Artikel 5:8 Het VWNW-onderzoek

1. De herplaatsingskandidaat en werkgever onderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar binnen en buiten de eigen organisatie. Tevens wordt de kans van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Ten behoeve van het in lid 1 genoemde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur ingeschakeld worden om de loopbaanmogelijkheden binnen en buiten de organisatie te verkennen.
3. Het in lid 1 genoemde onderzoek wordt binnen 1 maand na aanvang van de VWNW-periode afgerond.

Artikel 5:9 Het VWNW-contract

1. Op basis van het VWNW-onderzoek wordt het VWNW-contract opgesteld met daarin opgenomen resultaatgerichte doelen en voorzieningen, die nodig zijn om de ambtenaar te stimuleren om te bewegen en te faciliteren.
2. In het VWNW-contract worden afspraken en de daaraan verbonden termijnen vastgelegd. Hierbij kan gedacht worden aan:
 - a. de tijdsduur van professionele begeleiding;
 - b. het moment waarop wordt besloten elders werkervaring op te doen;
 - c. het moment waarop besloten wordt om een opleiding te volgen en het beschikbare budget;
 - d. de beperkingen van de ambtenaar;
 - e. de tijd die de werkgever de ambtenaar geeft voor sollicitatie en andere activiteiten gericht op het vinden van een andere baan (minimaal 20% bij fulltime werkweek);
 - f. de inzet van specifieke voorzieningen die aan de ambtenaar worden toegekend op basis van de uitkomsten van het VWNW-onderzoek.
3. Het in lid 1 genoemde VWNW-contract moet binnen drie maanden na afronding van het VWNW-onderzoek zijn vastgesteld.

Artikel 5:10 Uitvoering van het VWNW-contract

1. Na ondertekening van het VWNW-contract wordt gestart met de uitvoering daarvan.

2. Om de drie maanden vindt een evaluatie plaats en wordt de voortgang van de uitvoering van de afspraken besproken en schriftelijk vastgelegd,
3. Weigering een passende functie binnen of buiten de organisatie te aanvaarden of het op andere wijze niet nakomen van verplichtingen voortvloeiend uit het VWNW-contact, kan leiden tot een direct ontslagbesluit, waarbij de werkgever kan aangeven dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid.
4. Indien de werkgever zijn verplichtingen voortvloeiend uit het VWNW-contract niet nakomt, wordt de re-integratieperiode verlengd met een periode, zoals aangegeven in hoofdstuk 10d CAR.
5. Een lokaal paritair samengestelde commissie ziet gedurende de contractperiode toe op de uitvoering van de VWNW-trajecten. Wanneer één van de partijen zich niet aan de afspraken zoals vastgesteld in het VWNW-contract houdt, heeft de ander het recht dit ter bespreking te stellen.

Artikel 5:11 Afronding VWNW-traject

1. Indien de ambtenaar na 21 maanden niet is geplaatst in een andere functie binnen of buiten de organisatie, wordt door een gecertificeerd loopbaanadviseur een advies uitgebracht aan de werkgever en ambtenaar over het vervolgtraject. Hierbij worden de schriftelijke evaluatieverslagen zwaarwegend in acht genomen.
2. Het bevoegde gezag beslist gemotiveerd of het in lid 1 bedoelde advies wordt overgenomen of niet.

Artikel 5:12 Hoofdstuk 10d CAR

Voor zover hoofdstuk 10d CAR, zoals dat luidt vanaf 1 januari 2013, in voor ambtenaren positieve zin afwijkt of in een CAR-bepaling afwijkt van hetgeen in de artikelen 5.1 t/m 5.7 is vermeld, geldt het bepaalde in hoofdstuk 10d CAR.

Hoofdstuk 6 Begeleidende maatregelen

Bij interne herplaatsing

Artikel 6:1 Salarisgarantie

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de organisatie behoudt het recht op het huidige salaris en het salarisperspectief.

Artikel 6:2 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar die reeds een studie is begonnen, kan deze voortzetten. Hij behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend.
2. De ambtenaar die na schriftelijke toestemming van zijn nieuwe leidinggevende stopt met zijn studie wordt ontheven van de terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.
3. De ambtenaar is verplicht zich bij of om te scholen, indien dit naar het oordeel van het bevoegde gezag nodig is voor het vervullen van zijn nieuwe functie. Indien scholing naar het oordeel van de ambtenaar noodzakelijk is, dient hij een schriftelijk verzoek in bij het bevoegde gezag. De kosten van scholing zijn voor rekening van de werkgever.

Bij externe herplaatsing

Artikel 6:3 Opzegtermijn

De opzegtermijn, zoals bedoeld in hoofdstuk 8 CAR, vervalt als de ambtenaar tijdens de werking van dit sociaal statuut ontslag verzoekt en/of indient in verband met pensioen, FPU, het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever of om andere redenen.

Artikel 6:4 Vrijstelling terugbetalingen

1. De ambtenaar wordt ontheven van de verplichting tot terugbetaling van de bezoldiging gedurende het genoten ouderschapsverlof, bedoeld in artikel 6:5:5:1 van de CAR, van verleende studiefaciliteiten, bedoeld in artikel 17:1:4:1 van de CAR.
2. Lid 1 is niet van toepassing in geval van disciplinair ontslag of indien de ambtenaar een passende functie heeft geweigerd.

Artikel 6:5 Stimuleringspremie

1. Het bevoegde gezag kan – onverlet de mogelijkheid tot afkoop van artikel 10d:20 CAR – de ambtenaar vanaf het moment waarop hij een herplaatsingskandidaat wordt een stimuleringspremie in het vooruitzicht stellen, indien de ambtenaar op zijn aanvraag eervol ontslag zonder uitkeringsrechten wordt verleend. De premie wordt niet verstrekt, indien een mogelijkheid tot herplaatsing binnen het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven bestaat.
2. De stimuleringspremie bedraagt ten hoogste drie maal de bruto maandbezoldiging inclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering, indien het dienstverband is beëindigd binnen 12 maanden nadat hij is aangewezen als gedwongen herplaatsingskandidaat.

3. De stimuleringspremie bedraagt ten hoogste twee maal de bruto maandbezoldiging inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, indien het dienstverband is beëindigd in de periode van 12 tot 24 maanden nadat hij is aangewezen als gedwongen herplaatsingskandidaat.

Artikel 6:6 Salarissuppletie

1. De ambtenaar aan wie eervol ontslag op zijn aanvraag is verleend wegens de aanvaarding van een functie buiten het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven, kan een salarissuppletie worden toegekend, indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie.
2. De suppletie als bedoeld in lid 1 wordt toegekend gedurende maximaal 1 jaar.
3. De suppletie is ten hoogste gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten brutosalaris en het brutosalaris in de nieuwe functie buiten het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven, met dien verstande dat de suppletie niet groter is dan het verschil tussen het brutosalaris van de ambtenaar bij het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven en het brutosalaris dat behoort bij dezelfde periodiek van een salarisschaal die twee gemeentelijke salarisschalen lager ligt.
4. Voor een salarisvergelijking tussen de oude en nieuwe betrekking zal worden uitgegaan van het jaarsalaris in de oude en nieuwe betrekking, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
5. Indien een dienstverband voor minder uren per week wordt aangegaan bij de nieuwe werkgever, zal de suppletie naar evenredigheid worden toegekend.
6. Onder door het bevoegde gezag te stellen voorwaarden kan het recht op suppletie op aanvraag van de ambtenaar worden afgekocht.

Artikel 6:7 Aanvullende begeleidende maatregelen

Indien de individuele situatie van een ambtenaar daartoe aanleiding geeft, kan het bevoegd gezag in aanvulling op hetgeen in de voorgaande artikelen is gesteld op individuele basis een maatregel toepassen die de mobiliteit van de ambtenaar bevordert.

Deze maatregelen kunnen betrekking hebben op:

1. Optimalisering van mogelijkheden op de arbeidsmarkt door het gebruik maken van arbeidsbemiddeling, outplacement, sollicitatietraining en studiefaciliteiten;
2. Buitengewoon verlof voor sollicitaties.

Hoofdstuk 7 Privatisering en taakoverheveling

Artikel 7:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen onverminderd hetgeen overigens in dit Statuut is bepaald.

Artikel 7:2 Werkgelegenheid

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft. Er zullen voor een periode van 5 jaar geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het betreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende of geschikte functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de organisatie van het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven. De ambtenaar zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Artikel 7:3 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende functie aan te bieden binnen de organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een oplossing te vinden. Op dat moment vangt de reïntegratieperiode aan. De bepalingen van hoofdstuk 3, 5 en 6 van dit sociaal statuut zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 7:4 Sociaal Plan

1. Indien het GO van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een Sociaal Plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit Sociaal Plan moet overeenstemming worden bereikt in het GO.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het Sociaal Plan.

Artikel 7:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken ambtenaren over gaan naar een privaatrechtelijke of andere Publiekrechtelijke organisatie waarvoor een afwijkende rechtspositie of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het pakket van arbeidsvoorwaarden bij de nieuwe organisatie minder is dan het pakket bij de huidige werkgever, worden in het Sociaal Plan op basis van redelijkheid nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
 - garantie van het salaris en het salarisperspectief;
 - ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Hoofdstuk 8 Slotbepalingen

Artikel 8:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het bevoegd gezag van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur na overeenstemming te hebben bereikt in het Georganiseerd Overleg.

Artikel 8:2 Inwerkingtreding

Dit Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van 1 januari 2013 en heeft een looptijd van drie en een half jaar.

Artikel 8:3 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Sociaal statuut Samenwerkingsverband Regio Eindhoven 2013'.

Vastgesteld door het Dagelijks Bestuur van het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven op 4 februari 2013.